

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**  
**FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**ENRIQUECIMENTO TRABALHO FAMÍLIA E  
PERCEPÇÃO DE SAÚDE – O PAPEL MEDIADOR DO  
*WORK ENGAGEMENT***

**Cátia Andreia Barros Alves**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações)**

**2014**

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**  
**FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**ENRIQUECIMENTO TRABALHO FAMÍLIA E  
PERCEPÇÃO DE SAÚDE – O PAPEL MEDIADOR DO  
*WORK ENGAGEMENT***

**Cátia Andreia Barros Alves**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria José Chambel**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações)**

**2014**

# Índice

	Página
<b>Resumo</b>	iv
<b>Introdução</b>	1
1. Enriquecimento trabalho-família e o bem-estar no trabalho	3
1.1. O enriquecimento trabalho-família	3
1.2. Bem-estar no trabalho	5
2. O <i>work engagement</i> e a percepção de saúde	6
3. O papel mediador do <i>work engagement</i>	7
<b>Método</b>	8
Amostra	8
Medidas	9
Análise de dados	10
<b>Resultados</b>	10
Valores médios e correlações entre as variáveis estudadas	10
<b>Discussão</b>	17
Limitações	19
Implicações	19
<b>Referências bibliográficas</b>	21

## **Resumo**

Os investigadores têm chamado atenção para uma abordagem mais equilibrada que reconheça os efeitos positivos de combinar o papel na família com o papel no trabalho e os seus benefícios para os trabalhadores e organizações. O presente estudo correlacional investiga a mediação por parte do *work engagement* na relação entre o enriquecimento trabalho-família e a percepção de saúde. Os resultados suportam as três hipóteses colocadas: encontra-se uma relação positiva entre o enriquecimento trabalho-família e o *work engagement*, entre *work engagement* e a percepção de saúde, bem como a existência de uma mediação total. Os resultados obtidos são discutidos assim como apresentadas as limitações e possíveis linhas de investigação futura.

*Palavras-chave:* enriquecimento trabalho-família, *work engagement*, percepção de saúde, mediação

## **Abstract**

The literature has highlighting an approach that acknowledges the positive effects of combining the family and work roles, as well as the resulted benefits to workers and organizations. This correlational study investigates the mediation of work engagement on the relationship between the work-family enrichment and perceptions of health. Results reveal the corroboration of the hypothesis: work-family enrichment correlates positively with work engagement, the last with perceptions of health, and the work engagement mediates the relationship between the work-family enrichment and perceptions of health. Therefore, results are discussed and the limitations and suggestions for future research are made.

*Key-words:* Work-family enrichment, work engagement, perceptions of health, mediation

## Introdução

Não podemos ignorar o facto de que o que ocorre no ambiente familiar e o que ocorre no ambiente de trabalho, influenciam-se diretamente um ao outro. O balanço entre o trabalho e a família tem importantes implicações para os indivíduos, organizações e para a sociedade, consequentemente, um crescente corpo da pesquisa tem explorado a interseção entre estes dois domínios da vida dos indivíduos. No passado, a pesquisa sobre a relação trabalho-família focou-se no lado negativo, nomeadamente o conflito trabalho-família, claramente ignorando a relação positiva (McNall, Nicklin, & Masuda, 2009). Atualmente, os investigadores têm chamado atenção para uma abordagem mais equilibrada que reconheça os efeitos positivos de combinar o papel na família com o papel no trabalho (Frone, 2003; Greenhaus & Parasuraman, 1999). O aumento desta visão de interdependência positiva entre o papel na família e a o papel no trabalho é consistente com a emergência das tendências da psicologia, do comportamento organizacional e dos estudos da família que se focam mais nos pontos fortes do que nas fraquezas, mais na saúde do que na doença, na compreensão do potencial dos indivíduos e do sistema social. De facto, as investigações têm discutido cada vez mais a relação positiva entre o trabalho e a família, estabelecendo conceitos como o enriquecimento, o *spillover* positivo e a facilitação (Greenhaus & Powel, 2006).

Algumas investigações sugerem que indivíduos que participem no papel da família e do trabalho e que estejam satisfeitos, experienciam maior bem-estar de que os que participam apenas num destes papéis ou quem está insatisfeito com um ou mais destes papéis. Participar tanto no papel familiar como no do trabalho pode proteger os indivíduos do distress vivido noutro desses papéis (Greenhaus & Powel, 2006). Por

exemplo, a pesquisa mostra que a relação entre os stressores familiares e a diminuição do bem-estar é mais fraca para os indivíduos que têm experiências de trabalho mais satisfatória (Barnett, Marshall, & Sayer, 1992). Por outro lado, as experiências tidas num papel podem produzir experiências e resultados positivos noutro papel (Greenhaus & Powel, 2006). Isto representa a transferência de experiências positivas de um papel para o outro. Pode-se assim dizer que a participação em alguns papéis cria energia que pode ser usada para melhorar as experiências noutro papel. Concretamente, no Modelo do Enriquecimento trabalho-família de Greenhaus e Powell (2006), os autores defendem que o enriquecimento trabalho-família ocorre quando as experiências do trabalho melhoram a qualidade de vida familiar, já o enriquecimento família-trabalho ocorre quando as experiências familiares melhoram a qualidade de vida laboral.

Este estudo tem como objetivo principal estudar a relação entre o enriquecimento trabalho-família, a forma como o papel desempenhado no trabalho vai trazer benefícios e vai engrandecer o papel cumprido com a família, e o bem-estar no trabalho. Também será importante perceber em que medida o bem-estar no trabalho, medido através do *work engagement*, vai influenciar a sua perceção de saúde. Por último pretende-se também abordar o papel do *work engagement* enquanto mediador da relação entre o enriquecimento trabalho-família e a perceção de saúde, através do estudo das relações entre estas três variáveis, para que se possa compreender melhor tanto a importância do trabalho para a saúde do indivíduo, tal como a transição da esfera do trabalho para a sua esfera familiar.

# 1. Enriquecimento Trabalho Família e Bem-Estar no Trabalho

## 1.1 O Enriquecimento Trabalho Família

O Modelo Teórico do Enriquecimento Trabalho Família (Greenhaus & Powel, 2006), propõe que os recursos gerados num Papel A podem promover alta performance e afeto positivo num Papel B. Um recurso é uma competência que pode ser utilizada quando é preciso resolver um problema ou lidar com uma situação desafiadora. A criação de recursos é o motor crucial do processo de enriquecimento, e é provável que as características do papel e as características pessoais determinem a extensão em que a participação num papel produz recursos. Neste modelo são considerados cinco tipos de recursos que podem ser gerados num papel: as competências e perspectivas, recursos físicos e psicológicos, recursos de capital social, flexibilidade e recursos materiais. As competências referem-se a um amplo conjunto de tarefas cognitivas e competências interpessoais, competências de *coping*, competências multitarefas, conhecimento e sabedoria derivadas da experiência num papel. As perspectivas envolvem a maneira de perceber e lidar com as situações, respeitando as diferenças individuais, valorizando as diferenças culturais, sendo compreensivo com os problemas das outras pessoas e aprendendo o valor da confiança, em resumo, as experiências do trabalho e da família podem expandir a visão que a pessoa tem do mundo. Os recursos físicos e psicológicos incluem a autoavaliação positiva, tal como a auto eficácia e a auto estima. Estes recursos podem incluir a força pessoal, as emoções positivas sobre o futuro, como o otimismo e a esperança e a saúde física. As experiências num papel também podem promover recursos de capital social. Os dois recursos do capital social envolvidos no modelo – influência e informação – são derivadas das relações interpessoais no papel do trabalho e da família que podem ajudar as pessoas a alcançar seus objetivos. A

flexibilidade refere-se a determinado timing, ritmo e local em que são cumpridos os requisitos do papel. Este recurso tem sido considerado frequentemente na literatura sobre família e trabalho como um recurso muito importante (Greenhaus & Powel, 2006). Finalmente, os recursos materiais, incluem dinheiro e ganhos obtidos no papel do trabalho e da família. O modelo especifica dois mecanismos ou caminhos pelos quais um recurso gerado no Papel A pode promover alta performance e afeto no Papel B. Primeiro, um recurso pode ser transferido diretamente do Papel A para o Papel B, aumentando assim a performance no papel B. Segundo, um recurso gerado no Papel A pode promover afeto positivo dentro do papel A, que, por sua vez, produz alta performance e afeto positivo no papel B (Greenhaus & Powel, 2006). No modelo existe uma relação bidirecional, onde há transferência de conhecimentos, competências e comportamentos facilitadores da relação entre os domínios. Isto é, os benefícios podem ser provenientes do trabalho e aplicado na família ou provenientes da família e aplicados no trabalho (McNall et al., 2009). Por um lado, o enriquecimento trabalho família, quer dizer que o colaborador percebe o seu trabalho como um benefício para a sua vida familiar e conseqüentemente sente-se com mais energia e com mais entusiasmo. Por outro lado, é provável que quando o colaborador experiencia emoções positivas no trabalho, percebe que os recursos do trabalho o fazem sentir feliz e pode experimentar maior enriquecimento (Hakanen, Peeters, & Perhoniemi, 2011).

## **1.2 Bem-estar no Trabalho**

Numa investigação realizada por Chambel e Oliveira-Cruz (2010), foi considerado o burnout e o *work engagement* como duas dimensões do bem-estar dos indivíduos, moderadamente e negativamente relacionadas, dado que o burnout constitui uma



dimensão negativa desse bem-estar, enquanto o *work engagement* constitui uma dimensão positiva. O bem-estar no trabalho foi no presente estudo medido através do *work engagement* uma vez o que o que nos importa aqui estudar é a dimensão positiva do bem-estar. De acordo com Schaufeli e colaboradores (2006), o *work engagement* é definido como um estado mental relacionado com o trabalho, que é positivo e satisfatório, caracterizado por vigor, dedicação e absorção. O vigor é caracterizado por um alto nível de energia e resiliência mental durante o trabalho, a vontade de investir com esforço no trabalho e persistência mesmo face às dificuldades. A dedicação refere-se ao estado de forte envolvimento com o trabalho, em que o colaborador se identifica com o trabalho, se sente entusiasmado, inspirado, com orgulho e desafiado com o trabalho que desenvolve. Finalmente, a absorção é caracterizada por uma total concentração e felicidade na realização do trabalho, que faz com que o tempo passe rapidamente e que a pessoa tenha dificuldade em desligar-se do trabalho (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

De acordo com Greenhaus e Powel (2006), os recursos do papel por si só podem não resultar no enriquecimento. Contudo se estes recursos favorecerem o desempenho na função e promoverem as experiências no papel, os colaboradores transferem mais facilmente os ganhos de um papel para o outro. Assim sendo o *work engagement* capta a natureza das experiências de papel positivas no trabalho e explica a maior variância no enriquecimento trabalho família, do que o recursos de papel por si sós (Siu, Lu, Brough, Lu, Bakker, Kalliath, O'Driscoll, Phillips, Chen, Lo, Sit, & Shi, 2010).

*Hipótese 1:* O Enriquecimento Trabalho Família está positivamente relacionado com o bem-estar no trabalho, nomeadamente com o *work engagement*.

## **2. O *work engagement* e a Percepção de Saúde**

O *work engagement*, como recurso positivo, pode resultar numa espiral positiva de recursos, bem como pode ter efeitos positivos na saúde (Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2006). Graças à psicologia positiva o bem-estar relacionado com o trabalho é agora melhor compreendido, não apenas como a ausência de tensão, como o burnout, mas também como um estado verdadeiramente positivo como o *work engagement* (Hakanen & Schaufeli, 2012). Estudos recentes sugerem que o vigor, uma dimensão do *work engagement*, pode atuar como um antecedente que pode reduzir sintomas de depressão e ansiedade. Isto significa que o *work engagement* pode proteger da depressão, porque o *work engagement* é um estado psicológico ativo e energético que promove a mobilização de recursos mesmo em condições mentalmente desafiadoras. O *work engagement* pode ter assim consequências positivas para a saúde e bem-estar dos colaboradores (Hakanen & Schaufeli, 2012).

Os trabalhadores com alto *work engagement* são ativos e enérgicos, o que promove a mobilização de recursos, mesmo em condições difíceis e os protege de tensão e das consequências negativas para a saúde. O *work engagement* tem a capacidade de promover a qualidade de vida, um estado de satisfação geral derivado da realização do seu potencial, que inclui a saúde e satisfação com a vida. Num estudo realizado com uma amostra de gerentes de telecomunicações, Schaufeli, Taris e Van Rhenen (2008) verificaram que o *work engagement* está positivamente relacionado com baixos níveis de angústia. Já noutro estudo com professores, Hakanen, Bakker e Schaufeli (2006) mostraram que o *work engagement* está positivamente relacionada com a percepção de saúde (Farina & Chambel, in press).

Num estudo realizado por Farina e Chambel (in press) com uma amostra de trabalhadores temporários, mostrou que o *work engagement* está positivamente relacionado com a percepção de saúde. Este estudo demonstrou também que esse estado psicológico positivo no trabalho transporta altos níveis bem-estar, ou seja, maior satisfação com a vida e as percepções mais elevadas de saúde.

Devido à importância do trabalho na vida das pessoas, e pelos recursos que este pode gerar em benefício da sua percepção de saúde, espera-se que o bem-estar no trabalho esteja positivamente relacionado com a percepção de saúde (H2).

*Hipótese 2:* O bem-estar no trabalho, nomeadamente o *work engagement*, está positivamente relacionado com o bem-estar geral, nomeadamente com a percepção de saúde.

### **3. O Papel Mediador do *Work Engagement***

As pesquisas têm demonstrado que o enriquecimento trabalho família influencia positivamente a saúde dos trabalhadores em áreas como a melhoria da saúde física, melhora o bem-estar pessoal, melhora a saúde mental e melhora a qualidade do sono. Tem demonstrado também que o enriquecimento trabalho família reduz os aspetos negativos para a saúde como o burnout, depressões e ansiedade (Jaga, Bagraim, & Williams, 2013). Embora vários estudos considerem que o enriquecimento trabalho família se relaciona com o bem-estar geral fora do contexto de trabalho (nomeadamente com a percepção de saúde), podemos considerar que este efeito ocorre porque primeiro se relaciona com o bem-estar no trabalho (*work engagement*). Os trabalhadores primeiro

sentem-se bem no trabalho porque vivem uma situação que também melhora a sua família e depois é por causa de se sentirem bem no trabalho que se sentem também melhor fora dele.

A terceira e última hipótese está relacionada com o papel mediador do *work engagement* na relação entre o enriquecimento trabalho-família e a percepção de saúde. Assumindo que o valorizar do papel da vida de trabalho do sujeito valoriza o seu papel no contexto de família e que esse enriquecimento vai contribuir para um aumento da percepção de saúde, destacamos, aqui, o possível papel do *work engagement* na mediação desta relação.

*Hipótese 3: O work engagement medeia a relação entre o enriquecimento entre o trabalho e a família e a percepção de saúde.*

## **Método**

### **Amostra**

A amostra (N=218) para o presente estudo foi recolhida no Município do Cartaxo. Dos trabalhadores que responderam, 40% são do sexo masculino e 60% do sexo feminino. Relativamente ao número de anos enquanto colaboradores da organização, 2,3% estão na empresa há menos de 1 ano, 12,8% estão na empresa entre 1 a 5 anos, 33,5% estão entre 5 e 10 anos, 30,7% estão entre 10 a 20 anos e 19,3% estão há mais de 20 anos na organização. Sendo que 87,4% são trabalhadores efetivos. A amostra em estudo é ainda caracterizada por uma diversidade de categorias profissionais tendo na

sua maioria assistentes operacionais 53.7%, assistentes técnicos 18.3% e técnicos superiores 17.9%.

## **Medidas**

***Enriquecimento Trabalho Família*** - A relação entre o trabalho e a família dos trabalhadores foi avaliada com resposta a 9 itens numa escala de 5 pontos, desde 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo totalmente). O conjunto de 9 itens foi utilizado num estudo anterior de apenas 1 fator de Chambel (2012) e foi baseado na investigação de Carlson, Kacmar, Wayne e Gryzwacz (2006). Os índices de consistência interna estão acima do recomendado ( $\alpha=.96$ ).

***Work Engagement*** – As três variáveis do *work engagement* – vigor ( $\alpha=.88$ ), dedicação ( $\alpha=.82$ ) e absorção ( $\alpha=.71$ ) – foram avaliadas neste estudo através de um conjunto de três itens cada, numa escala de 7 pontos, desde 0 (Nunca) a 6 (Todos os dias). Em cada item os trabalhadores teriam de pensar na frequência com que se sentem dessa forma relativamente ao trabalho. Estes três conjuntos de três itens foram utilizados anteriormente noutro estudo (Chambel & Oliveira-Cruz, 2010) e foram adaptados de uma versão reduzida de Schaufeli, Bakker e Salanova (2006). Os índices de consistência interna para o vigor, dedicação e a absorção são aceitáveis para a restante análise.

***Percepção de Saúde*** - A percepção de saúde ( $\alpha=.92$ ) foi avaliada com resposta a 5 itens, numa escala de 5 pontos, desde 0 (definitivamente falso) a 5 (Definitivamente verdadeiro). Estes 5 itens já foram utilizados anteriormente noutro estudo (Farina & Chambel, in press). Esta escala foi adaptada do estudo de Ware, Davies-Avery e Donald (1978).

**Variáveis Controlo** – Foram utilizadas cinco variáveis de controlo: o género (0= Homem, 1= Mulher), a idade, as habilitações, o tempo que está a trabalhar e o estado civil (1 solteiro, 2 casado, 3 divorciado) que codificado passou a 0 casado e 1 solteiro/divorciado, considerando-se que podem explicar parte da variância das relações que se pretendem analisar.

## **Análise de Dados**

A análise de dados foi feita utilizando o programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). A primeira análise descritiva foi feita para se obter os valores médios e o desvio-padrão das respostas às variáveis pretendidas, tal como uma análise de correlações Pearson para as variáveis de controlo, o enriquecimento trabalho-família, *work engagement* (o vigor, a dedicação e a absorção) e a perceção de saúde. Procedeu-se, depois, a uma análise de regressões hierárquicas, de modo a se poder analisar as relações entre as variáveis independentes e as variáveis dependentes, tal como para poder avaliar a existência de uma relação mediadora por parte do *work engagement* na relação entre o enriquecimento trabalho-família e a perceção de saúde.

## **Resultados**

### **Valores médios e correlações entre as variáveis estudadas**

Uma primeira leitura dos dados descritivos (tabela 1) relativos às variáveis de controlo e as variáveis de interesse neste estudo, permite ressaltar que, em média, os respondentes apresentam respostas de natureza positiva.

**Tabela 1.** Médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis estudadas

	Média	Desvio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Padrão											
<b>1.Gênero</b>	.60	.49										
<b>2.Idade</b>	44.50	9.16	.02									
<b>3.Habilitações</b>	2.28	1.27	.08**	-.43**								
<b>4.TempoTrab</b>	3.53	1.02	.01**	.37**	-.24**							
<b>5.EstadoCivilCod</b>	.29	.47	-.07**	-.17*	.09**	-.02*						
<b>6.Enriquecimento</b>	3.36	.84	.05*	-.06**	-.06	-.18**	.04***					
<b>7.Vigor</b>	4.66	1.29	.10*	.02**	-.15*	-,09	.07***	.40**				
<b>8.Dedicação</b>	4.79	1.29	.14*	.03***	-.13*	-,09	.06***	.42**	.83**			
<b>9.Absorção</b>	4.56	1.28	.15*	.02**	-.03	-,10	.02**	.36**	.70**	.74**		
<b>10.Saúde</b>	3.13	.89	-.12*	-.26**	.02**	-.19**	.12*	.21**	.38**	.36**	.26**	

Nota: \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Uma primeira análise das correlações mostra a existência de associações moderadas e tendencialmente positivas entre as variáveis. Podemos também observar que independentemente do nível e sentido de associação entre as cinco variáveis estudadas, todas as correlações são significativas. Mais pormenorizadamente, é possível verificar que o enriquecimento trabalho-família apresenta uma relação positiva e significativa com o *work engagement* – vigor ( $r=0,40$ ,  $p<0,01$ ), dedicação ( $r=0,42$ ,  $p<0,01$ ) e absorção ( $r=0,36$ ,  $p<0,01$ ) – assim como com a percepção de saúde ( $r=0,21$ ,  $p<0,01$ ). Segundo os dados da tabela de correlações, entre as três dimensões do *work engagement* e a percepção de saúde, pode-se também estabelecer associação positiva e significativa – vigor ( $r=0,38$ ,  $p<0,01$ ), dedicação ( $r=0,36$ ,  $p<0,01$ ) e absorção ( $r=0,26$ ,  $p<0,01$ ).

Para se averiguar a natureza da associação entre as variáveis investigadas e para deduzir os valores das relações das variáveis independentes na variável dependente, procedeu-se à análise das regressões hierárquicas múltiplas, sendo introduzidas primeiro as variáveis de controlo e seguida as variáveis preditoras num segundo passo.

**Tabela 2.** Quadro de regressões I

	<b>Vigor</b>	<b>Dedicação</b>	<b>Absorção</b>
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Género</b>	.11	.15	.14
<b>Idade</b>	.01	.03	.05
<b>Habilitações</b>	-.16	-.14	-.03
<b>Tempo de Trabalho</b>	-.08	-.09	-.09
<b>Estado Civil</b>	.08**	.07 **	.01 **
<b>Enriquecimento</b>	.36***	.38 ***	.33**
<b><math>\Delta R^2</math></b>	.12***	.14***	.11***
<b><math>R^2</math> ajustado</b>	.16**	.19***	.13 **
<b>F</b>	7.44***	8.82***	5.89***

Nota: \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Uma vez que, segundo Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002), o *work engagement* é constituído por três componentes: vigor, dedicação e absorção, foi observado cada um destes componentes como variável dependente, de modo a averiguar



a sua relação com a variável independente, a enriquecimento trabalho-família. Na tabela 2, podemos verificar que o enriquecimento trabalho família contribui para explicar cerca de 12% da variância dos resultados no vigor, cerca de 14% da dedicação e 11% da absorção. Pode-se, então, afirmar que a hipótese 1, que indica uma relação positiva entre o enriquecimento trabalho-família e o *work engagement*, é suportada com os dados acima apresentados, uma vez que o enriquecimento trabalho família mostra ter uma relação positiva e significativa com as três dimensões do *work engagement*.

**Tabela 3.** Quadro de regressões II

	<b>Percepção de Saúde</b>		
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Gênero</b>	-.15	-.17	-.15
<b>Idade</b>	-.24	-.25	-.25
<b>Habilitações</b>	-.01	-.02	-.07
<b>Tempo de Trabalho</b>	-.06	-.06	-.08
<b>Estado Civil</b>	-.05	.05*	.08**
<b>Vigor</b>	.38***		
<b>Dedicação</b>		.38***	
<b>Absorção</b>			.28***
<b><math>\Delta R^2</math></b>	0.13***	0.13***	0.07**
<b><math>R^2</math> ajustado</b>	0.21**	0.21**	0.15**
<b>F</b>	10.01***	10.03***	6.99***

Nota: \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

Na tabela 3, podemos verificar que o vigor contribui para explicar cerca de 13% da variância dos resultados na percepção de saúde. Quanto à dedicação, podemos também verificar uma relação positiva significativa com a percepção de saúde: a dedicação explica cerca 13% desta variável. Já a absorção apresenta um valor relativamente menor do que as restantes variáveis de *work engagement*, explicando no entanto 7% da variância dos resultados obtidos. Pode-se, então, afirmar que a hipótese 2, que indica uma relação positiva entre o *work engagement* e a percepção de saúde, é suportada com os dados acima apresentados, uma vez que as suas três dimensões mostram ter uma relação positiva e significativa com a percepção de saúde.

O objetivo da terceira e última hipótese é perceber se o *work engagement* pode ser considerado como uma variável mediadora na relação entre o enriquecimento entre o trabalho e a família e a percepção de saúde. A relação de mediação só pode ser testada após a realização de quatro condições:

- a) a variável independente tem de relacionar-se significativamente com a variável dependente
- b) a variável independente tem de relacionar-se significativamente com a variável mediadora
- c) a variável mediadora tem de relacionar-se significativamente com a variável dependente
- d) tem de se averiguar se a variável independente diminui significativamente a sua associação com a variável dependente (mediação parcial) ou que essa relação se deixe de verificar (mediação total), quando esta relação ocorre em presença simultânea da variável mediadora.

Como se pode observar na tabela 2, verificámos uma relação positiva e significativa entre o enriquecimento trabalho-família (variável independente) e os três elementos do *work engagement* (variável mediadora). Pode-se, também, observar uma relação positiva e significativa entre o *work engagement* e a percepção de saúde (variável dependente). Para se poder analisar esta hipótese, construiu-se um modelo de regressão onde o enriquecimento trabalho família e as variáveis associadas ao *work engagement* assumem o papel de variáveis independentes, e a percepção de saúde de variável dependente. Na primeira fase da análise foram introduzidas as variáveis de controlo, e na segunda fase foram incluídas as variáveis independentes.

**Tabela 4.** Quadro de regressões III

	<b>Percepção de Saúde</b>					
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Género</b>	-.10	-.16	-.10	-.17	-.10	-.15
<b>Idade</b>	-.24	-.24	-.24	-.25	-.24	-.25
<b>Habilitações</b>	-.09	-.01	-.87	-.01	-.09	-.06
<b>Tempo de Trabalho</b>	-.12	-.06	-.12	-.06	-.12	-.06
<b>Estado Civil</b>	.08**	.05**	.08**	.05**	.08**	.07**
<b>Enriquecimento Trabalho</b>		.04		.02		.08
<b>Família</b>						
<b>Vigor</b>		.36***				
<b>Dedicação</b>				.37***		
<b>Absorção</b>						.25***
$\Delta R^2$	0.11***	0.13**	0.11**	0.13**	0.11**	0.08**
$R^2$ ajustado	0.08**	0.21***	0.08	0.21***	0.08	0.15**
<b>F</b>	4.61***	8.58***	4.61	8.06	4.61	6,19

Nota: \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Como se pode observar a nossa variável independente, enriquecimento entre o trabalho e a família, deixa de ser significativa quando se introduzem as variáveis mediadoras, nomeadamente o vigor ( $\beta = 0.04$ , n.s.), a dedicação ( $\beta = 0.02$ , n.s.) e a absorção ( $\beta = 0.08$ , n.s.). Verifica-se uma mediação total, a relação entre o enriquecimento entre o trabalho e família e a percepção de saúde deixa-se de ser significativa na presença do *work engagement*. Deste modo a nossa Hipótese 3 é

suportada, confirmando que a relação entre o enriquecimento entre o trabalho e a família e a percepção de saúde é mediada pelo *work engagement*.

## **Discussão de Resultados**

Os resultados do presente estudo permitiram uma melhor compreensão da relação entre o enriquecimento trabalho-família e a percepção de saúde, confirmando que esta relação ocorre através do *work engagement* (vigor, dedicação, absorção).

De acordo Greenhaus e Powel (2006), os recursos de um papel por si só podem não resultar no enriquecimento. Contudo se estes recursos favorecerem o desempenho na função e promoverem as experiências no papel, os colaboradores transferem mais facilmente os ganhos de um papel para o outro. Assim sendo o *work engagement* capta a natureza das experiências de papel positivas no trabalho e explica a maior variância no enriquecimento trabalho família, do que o recursos de papel por si sós. Verificámos então como esperávamos que quanto mais os trabalhadores consideravam que o exercício da sua actividade profissional permitia enriquecer a sua vida familiar mais *work engagement* sentiam. Este resultado está de acordo com o observado em outros estudos (Siu et al., 2010).

O *work engagement* tem a capacidade de promover a qualidade de vida, um estado de satisfação geral derivado da realização do seu potencial, que inclui a saúde e satisfação com a vida. Num estudo com professores, Hakanen e colaboradores (2006) mostraram que o *work engagement* está positivamente relacionada com a percepção de saúde (Farina & Chambel, in press). Também como esperado, comprovámos a

existência de uma relação positiva entre o *work engagement* (vigor, dedicação, absorção) e a percepção de saúde.

Na terceira e última hipótese pretendia-se testar o efeito de mediação do *work engagement* na relação entre o enriquecimento trabalho-família e a percepção de saúde, esta hipótese também foi suportada uma vez que se confirma que este estado psicológico é um mecanismo importante para explicar a relação entre estas variáveis, os trabalhadores primeiro sentem-se bem no trabalho porque vivem uma situação que também melhora o seu papel na família e depois é por causa de se sentirem bem no trabalho que se sentem melhor fora dele.

Para completar este estudo seria interessante fazer uma pesquisa para avaliar a mediação feita pelo *work engagement* na relação entre o enriquecimento trabalho-família e a percepção de saúde, seguindo duas linhas de investigação. Seria então interessante analisar se esta relação ocorre de forma diferente em amostras de trabalhadores casados ou individuais ou casais com ou sem filhos, de modo a se ter acesso a uma perspetiva mais enriquecedora sobre a esfera familiar do trabalhador. Do mesmo modo, seria interessante de futuro abordar a diferença entre o papel de mediação do *work engagement* na relação entre o enriquecimento trabalho família e percepção de saúde tendo em conta as diferenças de género, uma vez que historicamente homens e mulheres têm uma ligação diferente com o trabalho e a vida familiar e por isso podem experimentar o processo de enriquecimento de forma diferente (Greenhaus & Powel, 2006).

Este estudo representa um avanço para a investigação da relação trabalho-família e percepção de saúde, proporcionando um conhecimento mais profundo do tema e

sugerindo novas investigações, implicando uma maior relevância deste assunto no bem-estar organizacional e na estratégia de recursos humanos das organizações.

## **Limitações**

Como todos os estudos este também tem algumas limitações, para começar o facto de a amostra ter sido recolhida apenas numa instituição, o que não nos permite generalizar os resultados, seria então interessante aplica-lo a outras instituições e em diferentes áreas. Também o facto de a recolha ter sido feita através de questionário pode ser considerado uma limitação. Por ultimo, devido à natureza correlacional deste estudo, medido uma única vez num momento temporal concreto, não se pode estabelecer uma relação de causalidade, ou seja, de causa-efeito – infere-se apenas sobre a natureza positiva ou negativa da relação. Para colmatar esta limitação, sugere-se aplicação de estudos longitudinais que meçam a relação avaliada neste estudo e as variações nas características dos elementos da amostra.

## **Implicações**

Esta investigação contribuiu, para um maior conhecimento acerca da relação entre o trabalho e a família, na medida em que permitiu um maior conhecimento acerca das suas consequências, isto é, um trabalhador que detenha os recursos profissionais adequados a experienciar o enriquecimento trabalho família poderá ter, com maior probabilidade, mais *work engagement*. A investigação chama também atenção para importância do desenho dos postos de trabalho, de modo a fomentar esta relação positiva entre o enriquecimento trabalho-família e a percepção de saúde. Através do

desenvolvimento de culturas de suporte ao trabalho-família e gerindo a ligação trabalho família dos trabalhadores pode-se maximizar os resultados quer individuais, quer organizacionais. Assim a implementação de práticas de apoio à família e à cultura trabalho-família pode levar à existência de um maior enriquecimento trabalho família. Este estudo acaba por mostrar que apostar nos trabalhadores e vê-los como sujeitos é muito importante, de forma a cuidar do seu bem-estar físico e mental e também retirar destes o máximo possível que contribua para o óptimo desempenho na organização.



## Referências Bibliográficas

- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Sayer, A. (1992). Positive-spillover effects from job to home: A closer look. *Women & Health, 19*, 13-41.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68* (1), 131-164.
- Chambel, M. J. (No prelo, 2012). A inter-face entre o trabalho e a família. In M.J. Chambel & M.T. Ribeiro (Ed.), *A Relação entre o trabalho e a família: Do conflito ao enriquecimento*. Lisboa: RH Editora.
- Chambel, M. J., & Oliveira-Cruz, F., (2010). Breach of psychological contract and the development of burnout and engagement: A longitudinal study among soldiers on a peacekeeping mission. *Military Psychology, 22* (2), 110-127.
- Farina, A. S. & Chambel, M. J. (Submetido). HRM and Temporary Workers well-being: A study in Portugal and Brazil.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In JC Quick LE Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (391-412). Newbury Park, CA: Sage.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review, 31* (1), 72-92.

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3 year cross lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84* (1), 8-30.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders, 141* (2-3), 415-424.
- Jaga, A., Bagraim, J., & Williams, Z. (2013). Work-family enrichment and psychological health. *South African Journal of Industrial Psychology, 39*, 1-10.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress, 20*, 210 -233.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology, 25* (3), 381-396.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement 66* (4), 701-716.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review, 57*, 173-203.

Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C. Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., & Shi, K. (2010).

Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement.

*Journal of Vocational Behavior*, 77 (3), 470-480.